

第9期 福岡市男女共同参画審議会（第1回）議事録

- 1 開催日時 令和2年10月9日（金）13:58～15:45
- 2 場 所 エルガーラホール7階 多目的ホール
- 3 出席者 (出席委員 16名)  
池内委員, 石田委員, 石森委員, 岩崎委員, 川上委員, 岸委員, 北村委員,  
国広委員, 境委員, 手嶋委員, 波多江委員, 益村委員, 松本委員,  
丸岡委員, 室谷委員, 森川委員,  
(欠席委員 1名)  
安木委員  
(福岡市 14名)  
男女共同参画部長 外13名
- 4 傍聴人 3名
- 5 議 題 会長・副会長の選任について  
苦情処理部会の設置について  
福岡市男女共同参画基本計画（第4次）の原案について
- 6 議事概要 (○…委員 △…福岡市)

**【議題1 会長・副会長の選任について】**

△ 男女共同参画に関する知見が豊富な益村委員を事務局から推薦したいがよろしいか。

(異議なし) 会長は益村委員に決定

○ 福岡市男女共同参画を推進する条例第30条第3項の規定に基づき、会長の職務代理者として副会長を選出したい。

会長があらかじめ指名することとなっている。副会長は、境委員にお願いしたい。

(異議なし) 副会長は境委員に決定

## 【議題2 苦情処理部会の設置について】

△ <「男女共同参画の推進に関する施策等に対する苦情の処理（概要）」により、苦情処理制度について説明し、今までどおり苦情処理部会を設置することを提案>

○ 適用を除外する申出に、「現に不服申し立てがなされている事案」などと記載があるが、不服申し立てや裁判等が終了した場合は適用除外にならないという理解で良いか。当事者であっても終了していれば良いということか。

△ そうである。

○ 部会に属する委員は、条例第32条第2項により、「委員の中から会長が指名する」となっているため、私から指名したい。弁護士の石田委員，公募委員の岸委員，福岡商工会議所専務理事の境委員，PTA協議会副会長の波多江委員，九州産業大学教授の森川委員にお願いしたい。

(異議なし)

○ 条例第32条第3項により、「部会長は委員の互選による」となっているため、苦情処理部会の委員は、本審議会終了後に集まっていただき、部会長を選出していただきたい。

## 【議題3 福岡市男女共同参画基本計画（第4次）の原案について】

△ <資料1により、第4次基本計画の原案について説明>

○ 男女共同参画部は男女共同参画課・女性活躍推進課・事業推進課の3課で構成されており、男女共同参画課・女性活躍推進課は市役所本庁舎内，事業推進課は南区高宮のアミカスにある。第4次計画において、男女共同参画課・女性活躍推進課をアミカスに移転し、男女共同参画部として一本化することにより体制の強化を図るという提案がなされている。男女共同参画を所管する課は全国にあるが、所管する部がある例はないと思う。本市は部が市役所本庁舎内に位置付けられているのでそこから離れるのはもったいないと思うが、体制強化のために移転ということなので、今後の本市での男女共同参画の推進に期待したい。

また、審議会等への女性の参画状況に関して、先程、令和2年度の確定値が35.3%と説明があった。北九州市では50%を超えており、県でも40%を超えている中、本市は目標

40%に対して35.3%にとどまっている。第4次計画において促進してもらえたらと思う。

△ アミカスへの移転については、男女共同参画部としての形は残したまま、移転することになる。これまで、男女共同参画課・女性活躍推進課は企画立案、事業推進課が事業実施という形で分かれていた。事業推進課があるアミカスにおいては、様々な市民や団体が訪れていて、近い距離で話をするができる。そのような中、企画立案部門がそこから離れていることに疑問があった。また、物理的な距離があると部としてのまとまりに欠ける部分があり、時間がかかることや伝わりにくさという課題もあった。これらを解決するため、まとまった形で体制を強化したいと考えている。アミカスという機関を活かし、市の男女共同参画の象徴として打ち出すということで提案した。

○ 今回で第4次計画に関する本格的な議論は終了することになる。細かい点でも良いので気づいたことがあれば発言していただきたい。

○ 第3次計画期間において、中学校の男女混合名簿採用率が100%を達成したことは大きな成果と考える。次の段階では、教育の中身が重要である。男女という性別に縛られて可能性をつぶすようなことがあってはならないし、今はLGBTQも視野に入ってきている。中学校では制服が選択制になったが、教員がズボンを履いている女子生徒が女子トイレに入るところを見て、指導してしまいそうになったというエピソードも教育現場から上がっている。教員も変わっていかないといけない。男女平等教育は重点評価項目から外れることから、事務局からしっかりと取り組んでいくとの説明もあったが、取り組みは継続してほしい。

○ 第3次計画において、最も改善されたのは中学校の男女混合名簿採用率であるが、男性職員の育児休業等の取得率が21.4%になったことも大きな改善である。今後は、育児休業の取得期間についてもさらなる改善に努めていただきたいということで第4次計画に盛り込まれている。

○ 母子生活支援施設において、半分以上の方がDVを原因として入所してくる。DVの施策も色々と広報されているが、気軽に相談できる窓口の周知や、たらいまわしにならないようなワンストップ化などに取り組んでほしい。また、DVを受けたとしても被害者が精神的・経済的に自立していれば、早く立ち直っていける。幼い時から自立心を養う教育に力を入れてほしい。

○ DVの相談については、第3次計画の総合評価において連携体制づくりが課題とされていた。今後、アミカスで男女共同参画部が一体に取り組むということで、さらなる改善を期待したい。

○ パブリック・コメントについて、他の分野で意見が1件や0件ということがあった。できるだけ多くの方に意見をもらえるよう工夫してほしい。第3次計画策定におけるパブリック・コメントではどのくらい意見があったのか。また、第4次計画策定においてはどのような募集方法を考えているか。

△ 第3次計画策定におけるパブリック・コメントについては、87件の意見が寄せられ、意見を踏まえて14件原案を修正している。第4次計画策定においては、ホームページや市政だよりで周知する予定である。

○ 1件でも多く意見が寄せられるよう、広報に工夫の余地があればお願いしたい。

○ 他の分野と比べて意見が多いのは、それだけ関心が高いということである。

△ 先程、会長から意見があった審議会等への女性の参画状況に関して補足する。令和元年度が35.4%で、令和2年度は35.3%に下がっており、こちらとしても取組みが不足していると考えているところである。実は、これまで70強ある審議会についてまとめた形で参画率を公表していたが、今年度から個別の参画率を公表し、ホームページに掲載している。また、法律や条例に基づかない協議会についても、約300の協議会について全て個別の参画率を公表することとした。これをきっかけとして、参画率を上げていけるよう努力していきたい。

○ 市長、副市長、局長級職員にて構成される福岡市男女共同参画推進協議会において男女共同参画の推進状況が報告されているが、そこでも審議会等の女性参画状況は公表されている。この内容はホームページでも見ることができる。女性の参画率を上げて、男女ともに仕事と生活がしやすい環境づくりの政策を進めていただきたい。

また、国も県も第5次計画策定を進めているところだが、市では第4次計画を策定している理由は、市において男女共同参画推進条例の制定が遅れたためである。一方、国の第5次計画においては、DV防止対策の強化や防災と女性の関係に力を入れているが、市では3年前に女性の視点を活かした防災ミニブックを作成しており、現在はより具体

的な研修という形で展開している。国が今、重点的にやろうとしている防災関係について、市は比較的早くから取組みを進めていたということである。ただ、その情報発信が十分ではないように感じており、少なくとも委員の皆様には知っていただきたいと考え、本日企業向け防災研修のチラシを配付してもらった。

○ 先程の審議会等への女性の参画状況に関して確認であるが、第4次計画の数値目標である参画率40%については、協議会も含まれているのか。

△ 数値目標となるのは審議会等であり、協議会等の参画率については参考情報である。

○ 協議会を入れると参画率は下がるのか。

△ 参画率に関しては、協議会の方が若干高い。参画率を上げるための取組みとして委員の改選期に事前協議を行っている。男性が多いところには、例えば学識経験者について広い範囲で探すように働きかけ、会長が男性というところは副会長等で女性の委員がいれば、就任の検討をお願いするなどしており、今年から協議会についても行っている。

○ 引き続き審議会等への女性の参画率については努力していくということで理解した。

○ これまでの審議会で指摘があったことを受けて、新型コロナウイルス感染症拡大の影響による働き方の変化について記載が追加されている。17頁に記載してある企業における環境整備と、3頁の新型コロナウイルス感染症拡大の影響が、より多様で柔軟な働き方の定着に期待が持てるという明るい要因を入れてもらった部分である。

○ 現時点ではこの記載で問題ないと思う。

○ 異論はない。

○ 働き方の変化については現状に見合っており、記載を追加して良かったと思う。一方、17頁に新たに追加された部分で「アンコンシャス・バイアス」という用語があるが、市民の方に理解してもらうための計画に、わかりにくい用語を入れることに疑問を感じる。

また、自身の経験であるが、アミカスで20数年前に女性起業家セミナーを受講し、そこを卒業して自分で会社を創業したという思いが強くある。そういう意味で、アミカスで体制を強化し、一層素晴らしい支援をしていただけることに期待している。

○ 「アンコンシャス・バイアス」とは、誰もが持つ無意識の思い込みである。基本計画の巻末に、わかりづらい用語の解説を用語集という形でつける。「アンコンシャス・バイアス」という用語は男女共同参画の分野では使用されており、国や県の計画などでも使用している。先程の「女子生徒がズボンで女子トイレに入っていく姿を見ると指導しそうになる」といった事例も、アンコンシャス・バイアスの一例と思う。無意識の思い込みがあることに気づいてもらう意味で入れる意義があると思う。

第3次計画では、中学校の男女混合名簿採用率100%を達成するのに苦労があったと思うが、これについて意見はあるか。

○ 中学校の男女混合名簿採用率100%ということで達成できたので、今後は体育や行事、委員など教育の中身の部分の改善に向けて努力していかれたらと思う。

○ 3頁に「令和2年5月25日以降の内閣府の調査」とあるが、調査日を特定できるのであれば記載した方がよい。テレワークを経験した就業者が35%とあるが、その数字が緊急事態宣言の解除後なのかどうかで数字の持つ意味が変わってくる。

△ 内閣府が5月25日から6月5日かけて実施し、6月21日に公表された調査である。

○ では、回答者は緊急事態宣言中のことを回答していると思われる。

△ 書きぶりに注意する。

○ 注釈をつけるなど正確に記載した方がよい。

○ 今年の6月頃の商工会議所調査において、テレワークは大企業では進んでいるが、中小企業では3割に満たず進んでいないとの結果が出ていた。しかし、国・県・市において、IT導入補助金など企業の取組みを助成し延ばしていくような、新しい働き方を促進する方向で進められている。決して第4次計画期間で元に戻るようなことはないと思う。好機と捉えて進めてほしい。

○ 福岡市PTA協議会においてリモート会議がとても盛んであり、今年5月に新体制になって以降、対面で話したことがない。ただ、子どものことという共通の結びつきがあるため、細かいところを詰めるには対面の必要を感じるものの、離れていても意見はま

とまる。これから先、テレワークは盛んになっていくという実感がある。

- 先程の「アンコンシャス・バイアス」という言葉についてであるが、これはこのままで良いと思う。他の自治体の計画でも「ジェンダー・バイアス」という用語を見たことがある。どうしても日本語では表現するのが困難な言葉もあると思う。
- 地域に関しては、私達がずっと言ってきたことをよくまとめていただいていると思う。ただ、今でも「地域とは何か」という思いがある。みんな家に帰れば地域の一員であり、地域の範囲は広い。行政は地域の男女共同参画の実情を把握していないのではないかと思っていたが、今回、男女共同参画課が自治協議会にアンケートを取っている。その結果を見ると、「男女共同参画の推進が自治協議会全体の取組みになっているか」との質問で、34校区が「そう思う」、16校区が「そう思わない」という回答であった。一見良い結果とも思えるが、そもそも校区の分母は151校区であり、未回答の約100校区は自治協議会全体の取組みではないと受け止められても仕方がない。このことは役員会などで取り上げたが、どのように男女共同参画推進のきっかけを作っていけばいいのかがわからない。一言で男女共同参画推進の意義がわかるような、キャッチフレーズがあればと思う。人権などと同じく、やらないといけないこと、重要なことはみんなわかっているが、なぜするのかについて地域の中での理解が不十分であるように感じる。
- 今の日本社会は、潜在的に有能な人たちが十分に能力を発揮できていないと思う。国が掲げた202030、これは2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%にするという目標だが、達成できていない。夫婦共働きが大多数という状況のなかで、女性には育児・仕事・家事・介護の負担が集中している。女性には制約条件があまりにも多いため十分に能力が発揮できていないという現状をどうにかしないといけない。機会均等が重要である。意欲や能力を持つ人が社会で活躍できるよう、とくに女性の高いハードル、もしくは男性にとっての高いハードルを下げる環境整備が必要と考えている。基本目標1で「あらゆる年代、性別で男女共同参画意識が浸透した社会」とあるように、性別にかかわらず能力・意欲を十分に発揮できるような社会を作っていく必要がある。
- 3頁には「人材の能力の活用等の観点から、重要な担い手としての女性の役割が期待されている」とあるが、働き手が少なくなったから女性にもということでは意味がない。根本的に、なぜ男女共同参画推進をしないといけないのかということだと思う。
- 第4次計画全体のことだが、「重点的に取り組む施策」にいかにも達成が難しそうな項

目が選定されていて評価したい。

テレワークも含め、働き方が工夫されるためには色々な人がリーダーになるべきである。企業の規程で昼休みに仕事をしてはいけないと決まっておき結果的に早く帰ることができないとか、就業時間を過ぎたら冷暖房が切れてしまい業務効率が悪化するとか、色々な働きづらさの話を聞く機会がある。色々な人がリーダーになることで、又はリーダーでなくても意見が吸いあがってくるような体制を考えて、労働環境を改善できないかと考える。

また、なぜ女性がリーダーをしたがらないのか、なぜ地域のことをしたがらないのかを考えて、その背景を見直さないといけない。例えば、実際に地域に入って活動し始めたら楽しくなってくることもあると思う。男女共同参画をきっかけに、多くの人色々なところに入り込んで新しい風が入ってくるということが、男女共同参画推進の必要性の根本なのかと思っている。

- 地域では、実際は女性が活躍している事例も多い。
- 地域のトップには男性が多いということはどう評価するかということかと思う。
- 前々回の審議会の意見であったように、新型コロナウイルス感染症拡大の影響によりテレワークが進み、男性が家事の重要性や楽しさに気づくことで、働き方そのものが変わってきているということから、仕事と家庭のバランスが改善されることに期待したい。
- 女性に負担が集中しているという話について、新聞の記事でも「女性はすでに輝いている、変わらないといけないのは男性」という記載を見て、共感した。第4次計画において男性への意識啓発にはぜひ力を入れてほしい。
- 日本は女性へのハードルが特に高い。スウェーデンでは男女ともに条件を一緒にして競争するという機会均等を重視している。日本は固定的性別役割分担意識が根強く残っているため女性のハードルが高いが、そのなかで新型コロナウイルス感染症拡大の影響による働き方の変化があった。これをきっかけに男女ともに働きやすい、活躍しやすい社会づくりが期待される。
- 女性がリーダーになりたがらないという点にも思い込みがあるのではないかと思う。概ね男性は、年次や経験で自然に昇任するが、女性の場合はまず打診がある。打診された際に、自信がないなどの理由で遠慮、辞退することもあるとあって、結果的に見送られてし



まう。女性にとって働きやすい社会は、男性・高齢者・障がい者にとっても働きやすいはず。働き方の変化によっていろいろな可能性も広がってきたため、良い方向にいけばいいと思う。

○ SDG s については、参画ウィークのポスターにも取り上げられており、力を入れていることと思う。しかし、詳しい説明がなく、13頁で唐突に出てきた印象がある。

△ SDG s 自体については2頁で説明しており、13頁に市総合計画との関連を記載している。各施策との対比については、例えば、基本目標2において、施策の方向5「貧困、高齢、障がい等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備」がSDG s の「目標1 貧困をなくそう」に関連するものとして、アイコンを掲載している。

○ 13頁にSDG s の各目標と基本目標との対応関係をアイコンで明示してもらっているが、アイコンの文言が見えづらいと思うので、用語集で17項目の基本的な内容を明示してもらうなど工夫してほしい。

△ その点は工夫したい。

○ 第4次計画について、片仮名が多いというのが正直な感想である。「アンコンシャス・バイアス」も初耳であった。

報道部に6年いたが、その間に女性がとても増えた。重い機材を持つアシスタント、映像の指示を出すオンエアディレクター、指揮官の役割であるデスクにも多く女性が就任している。先程、女性がリーダーを務めることに関する議論があったが、性別にかかわらず役割や役職がその人を育てるという面もある。恐れずに女性活躍を推進していくべきとの思いである。

○ 日本では、子育て中の女性が要職に就くには相当な本人の努力が必要である。それを見た後の世代は、「そこまで頑張れない」と考えてしまう。市では見える化サイトでロールモデルを紹介している。企業の働きやすい環境整備につながればと思う。

○ 女性の働き方として、やはりパートタイマーが多い。特に九州の場合は、女性の所得は男性に比べて3割少ないと聞いている。一方、正社員で働いている場合は、あまり男女差がない。どのように非正規雇用の人たちも活躍していくか、どう所得を上げていくのかということも問題である。夫婦の所得差は家庭内の関係や会社内の関係に大きく影

響するという意味では、大半の女性の所得増は大きな問題だと考えている。

- スウェーデンなどのヨーロッパでは正規雇用と非正規雇用は基本的に賃金体系や社会保障体系は同じで、正規労働者かそうでないかは基準となる労働時間が違うだけである。日本では正規労働者と同じ時間働いても、正規か非正規かで著しい所得差がある。国では正規と非正規の労働者間の処遇の差を縮小するために無期転換ルールや同一労働同一賃金などの施策に取り組んでいるが、ヨーロッパはジョブ型、日本はメンバーシップ型といわれるように、働き方そのものも異なるために課題は多いと思う。

14頁・15頁の基本計画体系図に記載の重点施策はこれで問題ないか。

- 重点施策は問題ないが、44頁の「28 性的マイノリティ当事者やその家族等に対する支援」について、具体的施策の内容には「性同一性障がいを理由として」とあるが、ここは「性的マイノリティであることを理由として」に修正した方が正確ではないか。
- 第3次計画と同様、巻末にある世界と国の動きの資料については入れた方が良く思う。
- 第4次計画を市民の方にも読んでいただきたいので、「アンコンシャス・バイアス」など慣れない言葉には記号をつけて巻末でリスト化するような工夫をしてほしい。専門家でない人が読んでわかりやすいように気を付けてほしい。

△ 工夫したい。

- 58頁の「44 働く女性の労働に関する広報と情報提供」の具体的施策の内容について、「パートタイム労働法」でなく「パートタイム・有期雇用労働法」が正確であるため、修正をお願いしたい。

(審議会終了後)【苦情処理部会：部会長の選任について】

- △ 部会長については、前期に引き続き、境委員を事務局から推薦したいと思うが、よろしいか。

(異議なし) 苦情処理部会 部会長は境委員に決定

- 福岡市男女共同参画を推進する条例第32条第5項の規定に基づき、部会長の職務代理人として副部会長を選出したい。

会長があらかじめ指名することとなっている。副会長は、森川委員にお願いしたい。

(異議なし) 苦情処理部会 副部会長は森川委員に決定